



รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

เทศบาลตำบลสมเด็จพระเจริญ
อำเภอหนองปรือ จังหวัดกาญจนบุรี

คำนำ

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ของเทศบาลตำบล สมเด็จพระเจ้าน้องนางเธอ เจ้าฟ้าจุฬาภรณวลัยลักษณ์ อัครราชกุมารี กรมพระศรีสวางควัฒน วรขัตติยราชนารี จัดทำขึ้นภายใต้แผนพัฒนาบุคลากร พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สามารถนำไปใช้ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรจากกระบวนการที่เป็นระบบ ได้แก่ การวิเคราะห์ภาระงานเพื่อประกอบการวิเคราะห์อัตรากำลัง การสำรวจความต้องการฝึกอบรมของบุคลากร มาตรฐานการปฏิบัติของเจ้าหน้าที่ ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากการประเมินความพึงพอใจของผู้ใช้บริการ ตลอดจนข้อสรุปจากการประเมินผล การปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นรูปธรรม

คณะผู้บริหารเทศบาลตำบลสมเด็จพระเจ้าน้องนางเธอ เจ้าฟ้าจุฬาภรณวลัยลักษณ์ อัครราชกุมารี กรมพระศรีสวางควัฒน วรขัตติยราชนารี หวังเป็นอย่างยิ่งว่า จะสามารถนำผลการบริหารและพัฒนา ทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการบริหารงานบุคคลภายในองค์กร ต่อไป และหากได้ดำเนินการปรับปรุงแก้ไขตามแผนพัฒนาบุคลากรนี้แล้ว บุคลากรของเทศบาลตำบล สมเด็จพระเจ้าน้องนางเธอ เจ้าฟ้าจุฬาภรณวลัยลักษณ์ อัครราชกุมารี จะเป็นบุคคลที่มีคุณภาพ เป็นที่พึงพอใจของประชาชน สามารถสร้างผลงานที่ดีมีมาตรฐานให้แก่ เทศบาลตำบลสมเด็จพระเจ้าน้องนางเธอ เจ้าฟ้าจุฬาภรณวลัยลักษณ์ อัครราชกุมารี ได้

(นายธีระพงศ์ กันสุด)

นายกเทศมนตรีตำบลสมเด็จพระเจ้าน้องนางเธอ เจ้าฟ้าจุฬาภรณวลัยลักษณ์ อัครราชกุมารี

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

เทศบาลตำบลสมเด็จเจริญ อำเภอนongปรีอ จังหวัดกาญจนบุรี

นโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์
๑. การวางแผนอัตรากำลังคน	๑. เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้าง กรอบอัตรากำลังของเทศบาลตำบลสมเด็จเจริญ ๒. เพื่อใช้เป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาบุคลากร ๓. ใช้เป็นแนวทางกำหนดตำแหน่งให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่	ก.ท.จ. จังหวัดกาญจนบุรี มีมติเห็นชอบ พร้อมทั้ง เทศบาลตำบลสมเด็จเจริญได้มีประกาศใช้แผนอัตรากำลังสามปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)	๑. มีการกำหนดโครงสร้างกรอบอัตรากำลังตามแผนอัตรากำลัง ๒. มีการปรับปรุงแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	๑. มีการนำแผนไปใช้ปฏิบัติงานจริงในองค์กร ๒. ต้องมีการปรับปรุงแผนอัตรากำลังให้เป็นปัจจุบันอยู่เสมอ
๒. การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร - จัดทำและดำเนินการตามแผนสรรหาข้าราชการ พนักงานจ้างประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕	๑. เพื่อให้การปฏิบัติงานภายในองค์กรมีความต่อเนื่องเป็นไปตามแผนอัตรากำลัง ๒. เพื่อให้ได้บุคลากรตรงตามสายงานผู้บริหารและผู้ปฏิบัติ เป็นไปตามผลสัมฤทธิ์และภารกิจของงาน	บุคลากรครบตามตำแหน่งในแผนอัตรากำลังสามปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)	๑. ประชาสัมพันธ์รับโอน/ย้าย หรือขอใช้บัญชี สำหรับพนักงานส่วนตำบลทั้งหลายทั้งสายบริหารและสายปฏิบัติ ๒. ตำแหน่งพนักงานจ้างมีการดำเนินการสรรหาตามระเบียบ หลักเกณฑ์ในตำแหน่งที่ว่าง (ทดแทน/เพิ่มเติม)	๑. ยังมีตำแหน่งว่างในแผนอัตรากำลังเนื่องจากไม่มีผู้สนใจ โอน/ย้าย ๒. บางตำแหน่งไม่มีผู้ปฏิบัติหน้าที่โดยตรงส่งผลต่อการปฏิบัติงาน
๓. การประเมินผลการปฏิบัติงาน - จัดให้มีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นธรรม สามารถตรวจสอบได้	๑. มอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถของเจ้าหน้าที่ ๒. สร้างแรงจูงใจในการทำงาน ๓. สร้างมาตรฐานการประเมินผลการปฏิบัติงาน	มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของเทศบาล	๑. กำหนดผลสัมฤทธิ์และตัวชี้วัดของงาน ๒. แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงาน	มีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นธรรมสามารถตรวจสอบได้

นโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์
๔. การส่งเสริมจริยธรรมและรักษา วินัย - จัดโครงการอบรมคุณธรรมและจริยธรรม - จัดทำประกาศเผยแพร่มาตรฐานทางจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง	๑. เพื่อให้เจ้าหน้าที่มีจิตสำนึกรับผิดชอบและตระหนักถึงการมีคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน ๒. เพื่อให้เจ้าหน้าที่วางตัวเป็นกลางทางการเมืองและยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตย	๑. ดำเนินการฝึกอบรมสำเร็จ ลุล่วงตามแผนพัฒนา ๒. พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมของหน่วยงาน	๑. ดำเนินการฝึกอบรมสำเร็จ ลุล่วงในงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ๒. เจ้าหน้าที่ในองค์กร รับทราบและปฏิบัติตาม มาตรฐานทางจริยธรรมของ พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงาน จ้าง	การดำเนินงานตามแผนการ ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม สำเร็จลุล่วงตาม วัตถุประสงค์
๕. การพัฒนาบุคลากร - ส่งเสริมและให้ความสำคัญกับการฝึกอบรม	๑. เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์และทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน ๒. เพื่อให้เกิดการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มี ประสิทธิภาพ	๑. ประชาชนที่มาติดต่อขอรับ บริการได้รับความสะดวก ๒. ลดเวลา ลดขั้นตอนการ ปฏิบัติงานได้จริง	๑. ปรับปรุงข้อมูลในการ ปฏิบัติงานให้เป็นปัจจุบัน ๒. ลดขั้นตอนการ ปฏิบัติงานที่ไม่จำเป็นหรือ ซ้ำซ้อน	แม้จะมีการปรับปรุงข้อมูล การดำเนินงานให้เป็น ปัจจุบันแต่การลดขั้นตอน การปฏิบัติงานบางเรื่องยังไม่ สามารถทำได้

ปัญหาและอุปสรรค/เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา

๑. ปัญหาอุปสรรคด้านการวางแผนอัตรา

๑.๑ เทศบาลตำบลสมเด็จพระเจริญมีการกำหนดโครงสร้าง กรอบอัตรากำลัง แผนอัตรากำลัง มีการปรับปรุงแผนอัตรากำลังให้เป็นปัจจุบันในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ แต่ยังไม่สามารถจัดสรรบุคลากรให้ครบตามกรอบอัตรากำลังได้ เนื่องจากบุคลากรไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติหน้าที่

๒. ปัญหาอุปสรรคด้านการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

๒.๑ ยังมีตำแหน่งว่างในแผนอัตรากำลังเนื่องจากไม่มีผู้สนใจโอน/ย้าย มาบรรจุและแต่งตั้งให้ตรงกับสายงาน

๒.๒ การโอน/ย้าย ตำแหน่งของบุคลากรไปปฏิบัติงานที่ อปท./หน่วยงานอื่น ส่งผลให้เกิดอัตรารว่างและกระทบต่อการปฏิบัติงาน

๓. ปัญหาอุปสรรคด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

๓.๑ บุคลากรในหน่วยงานยังขาดความรู้ความเข้าใจในการจัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน

๓.๒ ไม่มีการนำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงพัฒนาการปฏิบัติงานเท่าที่ควร

๔. ปัญหาอุปสรรคด้านการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัย

๔.๑ ปัญหาการแบ่งพรรคแบ่งพวกที่ทำงาน มีทัศนคติเชิงลบกับองค์กร

๕. ปัญหาอุปสรรคด้านการพัฒนาบุคลากร

๕.๑ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ การเข้ารับการฝึกอบรมของบุคลากรในหน่วยงานเป็นไปอย่างจำกัดเนื่องจากสถานการณ์โรคระบาดโควิด ๑๙ ส่งผลให้การพัฒนาบุคลากรขาดความต่อเนื่อง

๕.๒ การส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมเป็นไปอย่างไม่ทั่วถึง งบประมาณในการพัฒนาบุคลากรไม่เพียงพอที่จะใช้พัฒนาให้ครบทุกสายงาน

ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

๑. ด้านการวางแผนอัตรากำลังคน

๑.๑ ปรับปรุงแผนอัตรากำลังคนให้เป็นปัจจุบันอยู่เสมอเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กร และให้เหมาะสมกับภาระงาน

๒. ด้านการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

๒.๑ ประชาสัมพันธ์รับโอน/ย้าย หรือขอใช้บัญชี สำหรับพนักงานส่วนตำบลทั้งสายบริหารและสายปฏิบัติ อย่างสม่ำเสมอ ผ่านช่องทางการสื่อสารต่างๆ

๒.๒ ประกาศสอบคัดเลือกตำแหน่งพนักงานจ้าง ตามระเบียบ หลักเกณฑ์ ในตำแหน่งที่ว่าง (ทดแทน/เพิ่มเติม) เพื่อให้บุคลากรเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

๓. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

๓.๑ จัดให้มีการประชุมบุคลากรในหน่วยงาน เพื่อชี้แจงความเข้าใจก่อนการประเมินผลการปฏิบัติงาน

๔. ด้านการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัย

๔.๑ จัดให้มีการอบรมเพื่อสร้างความตระหนักรู้ร่วมกันในการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยภายในองค์กรอย่างสม่ำเสมอ

๔.๒ ปรับปรุงมาตรฐานทางจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างให้เป็นปัจจุบัน และจัดให้มีมาตรการบังคับใช้ที่เป็นรูปธรรม

๕. ด้านการพัฒนาบุคลากร

๕.๑ ส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมให้ตรงตามสายงานที่ปฏิบัติ และเป็นไปอย่างทั่วถึง เพื่อให้บุคลากรทุกสายงานได้รับการพัฒนาอย่างทั่วถึง
